

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (human values) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi ataupun perusahaan dapat lebih berkembang. Maka dari itu agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala usaha dan tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia saat ini, maka perusahaan tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya apabila pimpinan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karier karyawan tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peran penting dibanding faktor-faktor lain. Karena pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan

perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan semangat dan motivasi yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Hal-hal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan status tersebut bisa lebih tinggi apabila karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Bagi sebagian besar karyawan tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi hidup mereka. Pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih cenderung berfikir atas statusnya dapat lebih meningkat, dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapat yang diperoleh. Seperti kita ketahui, bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan psikologi maupun sosial, dan semua kebutuhan tersebut harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Disini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan.

“Karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya” (Henry Simamora; 2001). Pengembangan karir (*Career development*) meliputi manajemen karir (*Career management*) dan perencanaan karir (*Career planning*). Memahami pengembangan karir di dalam sebuah organisasi membutuhkan pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karirnya.

Motivasi kerja karyawan perusahaan dapat menilai bagaimana dedikasi, loyalitas, dan prestasi karyawan, apakah memang sudah sepatutnya kenaikan status tersebut diberikan pada karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PABELAN DI SURAKARTA”.

B. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar dalam melaksanakan pembahasan masalah tidak meluas. Oleh karena itu penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai perencanaan karir dan motivasi kerja dan hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan permbatasan masalah dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang positif antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta?
2. Adakah pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta?
3. Adakah pengaruh yang positif secara bersama-sama antara perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif antara motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang positif secara bersama-sama antara perencanaan karir dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pabelan di Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

Sebagai informasi yang dapat memberikan gambaran bagi siapa saja serta sebagai bahan referensi tambahan bagi yang membutuhkan.

F. Sistematika Skripsi

Sistematika merupakan isi yang ada di dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika skripsi penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori yang melandasi pada penulisan skripsi yang meliputi pengertian karir, perencanaan karir, tahap-tahap dalam karir, pengertian motivasi, pengertian prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja, faktor-faktor prestasi kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang definisi metode penelitian, metode penelitian obyek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang latar belakang perusahaan, meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan, penyajian data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.